

HYBRIDE PROFESSIONALS: OPLOSSING VOOR EEN VRAAGSTUK

STOOT
TROEPEN

GERARD MULDER
Manager aftersales bij Broekhuis
Harderwijk

GOED VERHAAL

HYBRIDE PROFESSIONALS: OPLOSSING VOOR EEN VRAAGSTUK

door Gerard Mulder

Binnen onderwijs en bedrijfsleven worden we geconfronteerd met een schrijnend tekort aan gekwalificeerde technici. Snelle oplossingen hiervoor zijn er niet. De oorzaak ligt deels in demografische ontwikkelingen en deels in marktontwikkelingen. De uiteindelijke consequentie is een enorme concurrentiestrijd rondom het werven van personeel. Onder druk van de markt stijgen de salarissen, maar die moeten uiteindelijk ook worden opgebracht. Daarnaast veel onrust op de werkvloer. Steeds wisselende collega's maakt het werkplezier er niet groter op.

Voor bedrijven is het frequent wisselen van personeel een enorme kostenpost. Niet alleen het werven van nieuw personeel, maar ook het weglekken van een enorme hoeveelheid kennis en ervaring. Werkgevers realiseren zich steeds meer dat het vasthouden van personeel cruciaal is in deze tijd. Maar voldoen aan salariseisen is niet altijd meer voldoende om dit te garanderen. Andere factoren spelen meer dan ooit ook een rol.

Scholen hebben ook dringend behoefte aan goed opgeleid personeel, liefst aangevuld met een fikse dosis aan ervaring. Dit is voor scholen niet eenvoudig, zij moeten concurreren met steeds groter wordende ondernemingen die werknemers vaak meer faciliteiten kunnen bieden. Ook is het aantal beschikbare technische docenten met relevante praktijkervaring beperkt. En die praktijkervaring is juist belangrijk om een opleiding aantrekkelijk te houden en de instroom zoveel mogelijk te blijven stimuleren. Leerlingen willen meer dan alleen een theoretisch verhaal. Zij zijn op zoek naar een docent die werkelijk zijn vak verstaat, die hen begrijpt en op de hoogte is van de laatste stand van de techniek.

En dit is nu precies de plek waar het bedrijfsleven en onderwijs elkaar kunnen en moeten vinden.

Scholen hebben een grote kennis op het gebied van pedagogiek en didactiek. Bedrijven zijn actueel in hun kennis en ervaring. Dus als we kans zien een bedrijf en een school met elkaar te integreren ontstaat een win-win situatie. Op scholen ontstaat de mogelijkheid om actueel en interessant onderwijs aan te bieden en het bedrijfsleven kan de vruchten plukken in de vorm van goed opgeleide medewerkers. Bedrijven worden duidelijk zichtbaar op school en worden daarmee een vertrouwd gezicht. Hierdoor zal een leerling of student makkelijker contact durven leggen met dit bedrijf voor stages of als mogelijke werkgever. Daarnaast kan het onderwijs een nieuwe uitdaging zijn voor een medewerker. Kennis uitdragen is voor ervaren medewerkers een prachtige aanvulling op hun dagelijks werk.

In de praktijk werkt dit bij ons buitengewoon goed. Wij hebben binnen Broekhuis een technisch specialist die qua opleiding en functie aan het plafond zit bij onze onderneming. Eigenlijk kunnen wij hem in zijn werk weinig tot geen nieuwe uitdagingen meer bieden. Dit had tot gevolg dat de motivatie dalende was en functioneringsgesprekken alleen nog maar gingen over salarisverhoging. Hij had al eens aangegeven onderwijs interessant te vinden, maar de stap om een opleiding tot docent te gaan volgen was op dat moment voor zijn gevoel te groot. We hebben hem een aantal keren mee laten draaien tijdens de lessen op het Nuborgh College. Daar werd al snel duidelijk dat dit echt iets voor hem is. In goed verleg hebben we toen besloten om in deze ontwikkeling te investeren. Gedurende 1 dag in de week geeft hij les als hybride docent motorvoertuigen.

Wij missen 1 dag in de week een ervaren diagnose specialist, maar wij hebben 4 dagen in de week een uiterst gemotiveerde medewerker terug.

Hij heeft een doel gevonden in het overdragen van zijn kennis en ervaring en krijgt daar energie voor terug die hij weer gebruikt in zijn dagelijks werk bij ons in het bedrijf.

En natuurlijk is dit een uitdaging qua tijd en loonkosten. Maar als wij als bedrijfsleven niet de bereidheid hebben om echt te investeren in onderwijs, verliezen wij ook het recht om scholen aan te spreken op de uitstroom van goed opgeleide nieuwe medewerkers. Opleiden is een investering en geen kostenpost en moeten we zien als gezamenlijke verantwoordelijkheid. Stoppen met investeren is stoppen met ondernemen. Als ondernemer wil je meedoen aan de top en niet in de achterhoede. Dus maak de stap voorruit en ga ook aan de slag met hybride professionals!

MEDE MOGELIJK GEMAAKT DOOR:

